

The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen

Pelaksanaan Audit Sumber Daya Manusia pada Bank Bengkulu

*Andriyani P.
Effed Darti Hadi
✓Praningrum*

Motivasi Berprestasi Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Bengkulu

*Jonudin
Ridwan Nurazi
Paulus S Kananlua*

Analisis Fungsi Kepegawaian Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkulu Utara

*Yenti Fisniarsih
Fahrudin JS Pareke
Trisna Murni*

Analisis Perubahan Struktur Organisasi Berdasarkan PP Nomor 41 Tahun 2007 Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Bengkulu

*Marta Dewi
Handoko Hadiyanto
Sugeng Susetyo*

Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Bengkulu Selatan

*Ranti Permatasari
Handoko Hadiyanto
Nasution*

Studi Tentang Stress Menghadapi Pensiun Bagi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Rejang Lebong

*Wirhan Mado Putra
Sigit Nugroho
Praningrum*



The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen

Penanggungjawab : Prof. Lizar Alfansi, SE., MBA., Ph.D.

Ketua Dewan Redaksi : Dr. Slamet Widodo, MS

Sekretaris Dewan Redaksi : Sugeng Susetyo, S.E., M.Si

Dewan Redaksi:

1. Prof. Dr. Firmansyah
2. Prof. Dr. Darwin Sitompul
3. Prof. Dr. Yasri
4. Dr. Ridwan Nurazi, SE., M.Sc., Ak.
5. Dr. Fahrudin Js Pareke, S.E., M.Si.
6. Dr. Effed Dartta Hadi, S.E., M.B.A.
7. Dr. Willy Abdillah, S.E., M.Sc

Staf Pelaksana:

1. Berto Usman, S.E., M.Sc.
2. Karona Cahya Susena, S.E., M.M.

**SEMUA TULISAN YANG ADA DALAM JURNAL PENELITIAN BUKAN MERUPAKAN
CERMINAN SIKAP DAN ATAU PENDAPAT DEWAN REDAKSI
TANGGUNGJAWAB TERHADAP ISIDAN ATAU AKIBAT DARI TULISAN TETAP
TERLETAK PADA PENULIS**

Alamat Redaksi

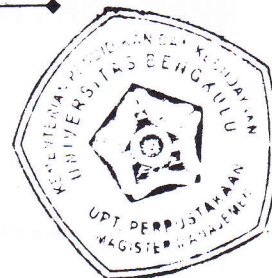
**Program Pascasarjana Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu
Jl. W.R Supratman, Kandang Limun Bengkulu
Telpn 0736-21170**

The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen



Volume 11, Nomor 1, Oktober 2011



DAFTAR ISI

- / Pelaksanaan Audit Sumber Daya Manusia pada Bank Bengkulu 1 - 12
Andriyani P.
Effed Darti Hadi
Praningrum
- Analisa Kinerja Keuangan Perusahaan Jasa Konstruksi Di Bursa Efek Jakarta 13 - 30
Jonudin
Ridwan Nurazi
Paulus S Kananlua
- Analisis Fungsi Kepegawaian Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkulu 31 - 41
Utara
Yenti Fisniarsih
Fahrudin JS Pareke
Trisna Murni
- Analisis Perubahan Struktur Organisasi Berdasarkan PP Nomor 41 Tahun 42 - 54
2007 Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Bengkulu
Marta Dewi
Handoko Hadiyanto
Sugeng Susetyo
- Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Bengkulu Selatan 55 - 62
Ranti Permatasari
Handoko Hadiyanto
Nasution
- Studi Tentang Stress Menghadapi Pensiun Bagi Pegawai Sekretariat Daerah 63 - 71
Kabupaten Rejang Lebong
Wirhan Mado Putra
Sigit Nugroho
Praningrum

UNIVERSITAS BENGKULU	
MAGISTER MANAJEMEN	
No. KLASIFIKASI	TANGGAL
658	
THE	
2	
0.2	
ASAL BUKU	NO. INDUK BUKU

PELAKSANAAN AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA PADA BANK BENGKULU

Andriyani P.

Effed Darta Hadi dan Praningrum

*Mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu*

ABSTRACT

The purpose of this research is to describe the implementation of the auditing of human resource in Bank Bengkulu. The aspect of human resource audit include 1) Planning of Employees in Bank Bengkulu, 2) Recruitment of Employees in Bank Bengkulu, 3) Selection of Employees in Bank Bengkulu, 4) Location of Employees in Bank Bengkulu, 5) Quality of Employees in Bank Bengkulu, 6) Assessment of Labour in Bank Bengkulu, 7) Promotion of Employees in Bank Bengkulu, 8) employees relationship in Bank Bengkulu, 9) retired in Bank Bengkulu. The research method was used descriptive qualitative method. The study used primary data taken from the result of interview. The result of the study shows that the human resource audit in Bank Bengkulu have been conducted relative good. Which all elements of the study indicated by the planning of employees in Bank Bengkulu, recruitment of employees in Bank Bengkulu, selection of employees in Bank Bengkulu, the placement of employees in Bank Bengkulu, quality of employees in Bank Bengkulu, 6) assessment of labour in Bank Bengkulu, promotion of employees in Bank Bengkulu, 8) employees relationship in Bank Bengkulu, and 9) retired in Bank Bengkulu.

Keywords: *Planning, rekrutmen, selection, location, quality, assessment of labour capacity, and employee promotion*

PENDAHULUAN

Manusia merupakan faktor penentu yang terpenting dalam kemajuan jaman. Oleh karena itu, faktor manusia dalam perusahaan harus dikelola dengan baik untuk menunjang produktivitas perusahaan agar memiliki keunggulan dalam persaingan usaha.

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Efektivitas dapat dipahami sebagai derajat keberhasilan suatu organisasi dalam upayanya untuk mencapai tujuan organisasi (Johny Setyawan, 2001).

Manajemen sumber daya manusia diselenggarakan oleh bagian tersendiri dalam perusahaan yang disebut fungsi sumber daya manusia (SDM). Fungsi SDM bertanggung jawab dalam mengelola dan membina sumber daya manusia yang dimiliki. Selain itu, fungsi SDM juga berusaha untuk mengontrol dan memonitor kegiatan serta kebutuhan SDM dalam perusahaan agar tercipta suasana lingkungan kerja yang harmonis. Oleh karena itu dalam pengembangan fungsi SDM, harus disadari bahwa manusia bukanlah benda mati sebab manusia memiliki perasaan. Atas dasar itu, SDM tidak hanya membutuhkan materi tetapi juga membutuhkan pengakuan dan penghargaan atas prestasi dan kontribusi mereka terhadap perusahaan (Nitisemito, 2000). Berdasarkan hal tersebut maka audit SDM menjadi penting dilakukan dalam organisasi.

Audit sumber daya manusia (*human resource audit*) berperan untuk mengevaluasi aktifitas sumber daya manusia pada organisasi dengan tujuan untuk memperbaiki dan mengoptimalkan hasil dari setiap aktivitas tersebut. Audit sumber daya manusia dapat dilakukan pada satu divisi atau seluruh perusahaan. Audit SDM memberikan umpan balik

mengenai fungsi sumber daya manusia kepada manajer-manajer operasi dan manajer sumber daya manusia. Audit SDM pada akhirnya bermuara pada pemberian umpan balik tentang seberapa baik pimpinan memenuhi tanggung jawab atas pengelolaan sumber daya manusia. Audit merupakan kontrol atas kualitas keseluruhan dan mengevaluasi aktivitas sumber daya manusia pada sebuah departemen, divisi, atau seluruh perusahaan. (Siagian, 2008: 66)

Lebih jauh Siagian (2008:68) mengatakan bahwa audit sumber daya manusia berperan mengendalikan kegiatan perusahaan, fungsi pemeriksaan dan penilaian terhadap permasalahan perusahaan (ketaatan, efektifitas dan efisiensi). Dengan demikian, audit sumber daya manusia dapat menyadarkan pelaku organisasi, top manajemen, para pimpinan unit-unit pengelola sumber daya manusia, pimpinan unit-unit kerja non sumber daya manusia serta para spesialis pengelolaan sumber daya manusia agar tidak terlena atau terjebak dalam rutinitas pelaksanaan manajemen sumber daya manusia sehingga melupakan pemikiran dan tindakan strategis untuk mengamankan kepentingan organisasi dimasa depan.

Menurut Siagian (2008:116) audit sumber daya manusia mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manfaat audit sumber daya manusia bagi karyawan merupakan suatu sarana latihan mental dengan maksud agar karyawan dapat melakukan perubahan-perubahan kearah positif dalam bekerja, sehingga tercipta kesungguhan dalam menjalankan pekerjaan. Dengan kata lain, proses audit sumber daya manusia digunakan untuk menilai produktivitas kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan.

Berbicara tentang kinerja dan pelayanan karyawan suatu bank, baik itu bank pemerintah maupun bank swasta, sangat erat kaitannya pada suatu bentuk pemberian pelayanan prima (*service quality*) yang dilakukan karyawan terhadap nasabah. Oleh karena itu, audit SDM pada suatu bank sangat dibutuhkannya guna menilai produktivitas karyawan dalam menciptakan pelayanan yang optimal terhadap nasabah.

Setiap Bank memiliki beberapa unit satuan kerja, yang menyelenggarakan tugas-tugas administrasi umum, administrasi perbankan, kredit perbankan. Dalam upaya menghasilkan kepuasan nasabah dalam menggunakan layanan dalam sebuah Bank. Bidang perbankan di provinsi Bengkulu memiliki kemajuan yang cukup pesat hal ini dapat terlihat dari keberadaan Bank-Bank swasta maupun nasional yang mulai ada di tengah-tengah masyarakat Bengkulu.

Selaras dengan pelayanan dan pengelolaan SDM pada Bank Milik Pemerintah Daerah, aktivitas audit SDM telah menjadi hal yang penting dilakukan. Hal ini sejalan dengan pertumbuhan Bank tersebut. Khusus pada Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bengkulu atau yang lebih dikenal dengan nama Bank Bengkulu telah memiliki pertumbuhan yang cukup signifikan dengan wilayah operasional yang cukup luas di Propinsi Bengkulu guna melayani kebutuhan perbankan bagi masyarakat Bengkulu.

Lebih jauh dalam Laporan Tahunan Bank Bengkulu tahun 2010 dinyatakan bahwa Bank Bengkulu merupakan Bank Pemerintah Daerah yang memiliki visi dan misi untuk menjadi Bank pilihan bagi masyarakat Bengkulu. Sebagai Bank daerah yang menginginkan adanya kontribusi peran yang besar maka audit sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar melalui SDM yang berkualitas akan tercipta pelayanan terbaik bagi para nasabah.

Audit sumber daya manusia dapat dilakukan mulai dari saat perencanaan karyawan, seleksi, rekrutmen, penempatan karyawan, mutu karyawan, penilaian prestasi kerja, dan promosi karyawan. Apabila audit personalia dilaksanakan secara berkala (minimal setiap tahun sekali), maka perbaikan kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan dan secara tidak langsung karyawan yang diaudit akan dapat menghasilkan pelayanan yang berkualitas sesuai yang diharapkan organisasi. Hal tersebut juga berlaku pada Bank Bengkulu dimana audit SDM yang baik tentunya akan dapat meningkatkan kinerja Bank Bengkulu.

Berdasarkan observasi awal, diperoleh informasi bahwa ternyata perencanaan sumber daya manusia di Bank Bengkulu belum dilakukan secara baik. Perencanaan SDM dilaksanakan apabila terdapat kebutuhan tambahan karyawan baru. Meskipun demikian, guna

mengoptimalkan aktivitas organisasi, audit SDM di Bank Bengkulu selalu dilakukan setiap tahunnya. Hal ini adalah sebagai upaya untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan sekaligus melakukan penilaian atas fungsi SDM yang ada di Bank Bengkulu. Penilaian kinerja sebagai salah satu hasil dari audit sumber daya manusia di Bank Bengkulu juga digunakan untuk mempromosikan karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan Latar belakang yang telah di uraikan di atas maka permasalahan pokok yang menjadi perhatian pada penelitian ini adalah: "Bagaimana Pelaksanaan Audit Sumber Daya Manusia pada Bank Bengkulu?"

TINJAUAN LITERATUR

Pengertian Audit Sumber Daya Manusia

Audit sumber daya manusia merupakan tindak lanjut dari realisasi perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan organisasi. Audit sumber daya manusia penting dan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui apakah para karyawan bekerja dengan baik dan berperilaku sesuai dengan rencana. Pelaksanaan Audit sumber daya manusia ini sangat penting bagi perusahaan maupun karyawan yang bersangkutan.

Perencanaan Karyawan

Fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting dan bahkan mendasar adalah perencanaan tenaga kerja.

Perencanaan tenaga kerja menurut Barry (1999), dapat diartikan sebagai suatu cara untuk mencoba menetapkan keperluan tenaga kerja untuk suatu periode tertentu, baik secara kualitas maupun kuantitas dengan cara tertentu. Keperluan tenaga kerja dapat ditentukan melalui suatu proses perencanaan yang terdiri atas tiga macam (Umar : 2004), yaitu *Top down planning* atau perencanaan dari atas kebawah, *bottom up planning* atau perencanaan dari bawah keatas, dan perencanaan peramalan.

Penyelenggaraan Rekrutmen Tenaga Kerja

Rekrutmen dan seleksi merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam manajemen SDM. Proses rekrutmen dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar dan berakhir ketika pelamar mengajukan lamaran (Siagian, 2008 : 101). Berbagai langkah yang diambil dalam proses rekrutmen (Siagian, 2008 : 102) ialah berdasarkan kegiatan sumber daya manusia yang telah ditentukan sebelumnya dan berdasarkan pendapat pemimpin diberbagai satuan kerja dimana terdapat lowongan.

Berbagai sumber rekrutmen (Siagian, 2008 : 103): a) Pelamar langsung; b) Lamaran tertulis; c) Lamaran berdasarkan informasi orang dalam; d) Iklan.

Faktor- faktor eksternal yang perlu diperhatikan dalam proses rekrutmen adalah sebagai berikut (Buchari, 2004 : 42) : a) Tingkat pengangguran; b) Para manajer yang memerlukan tenaga kerja baru; c) Mencari tenaga kerja yang sudah berpengalaman; d) Tenaga kerja yang sudah berpengalaman.

Penyelenggaraan Seleksi Pegawai

Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Tujuan dari seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk mengisi sebuah lowongan atau jabatan tertentu (Desseller, 2005 : 98). Langkah-langkah dalam proses seleksi (Siagian , 2008 : 141): Penerimaan surat lamaran, Penyelenggaraan Ujian, Wawancara, Surat-surat Referensi, Evaluasi Kesehatan, Keputusan Seleksi.

Penempatan Karyawan

Penempatan karyawan adalah Proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya. (Hasibuan, 2000 : 162). Beberapa faktor yang harus dipertimbangkan dalam menempatkan karyawan antara lain (Husein, 2001 : 127): Prestasi Akademis, Pengalaman, Kesehatan fisik dan Mental, Status Perkawinan, Usia.

Mutu Karyawan

Mutu karyawan meliputi mutu potensi diri, mutu proses dan mutu kinerja. Mutu potensi diri antara lain tingkat pengetahuan, etos kerja, sikap, keterampilan, kesehatan, kedisiplinan, loyalitas kerja dan kejujuran. Mutu proses antara lain dilihat dari komitmen, tingkat kerusakan produk, tingkat keamanan kerja pribadi, dan mutu kehidupan kerja karyawan. Mutu kinerja dilihat dari output antara lain berupa produktivitas kerja, produktivitas karyawan dan kesejahteraan karyawan. (Siagian, 2008 : 249)

Penyelenggaraan Penilaian Prestasi Kerja

Yang dimaksud sistem penilaian prestasi kerja ialah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat beberapa faktor yaitu: a) Yang dinilai adalah manusia; b) Penilaian yang dilakukan berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif; c) Hasil penelitian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai; d) Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala terdokumentasikan dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang; e) Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Tujuan penilaian prestasi kerja yang ingin dicapai ialah (Handoko, 2001 : 95): a) Mengidentifikasi para karyawan mana yang membutuhkan pendidikan dan latihan; b) Menetapkan kenaikan gaji ataupun upah karyawan; c) Menetapkan kemungkinan pemindahan karyawan ke penugasan baru; d) Menetapkan kebijaksanaan baru dalam rangka reorganisasi; e) Mengidentifikasi para karyawan yang akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dan sebagainya.

Promosi Karyawan

Promosi dapat diberikan sebagai suatu proses perubahan dari satu pekerjaan kesuatu pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan pada karyawan sebelumnya (Siagian, 2008 : 265). Kriteria untuk promosi perlu ditetapkan secara jelas, antara lain adalah (Siagian, 2008 : 265): Senioritas, Kualifikasi Pendidikan, Prestasi Kerja, Karsa dan Daya Cipta, Tingkat loyalitas, Kejujuran, Supelitas.

Pemeliharaan Hubungan Dengan Karyawan

Pemeliharaan hubungan dengan karyawan memerlukan komunikasi yang efektif. Dikatakan demikian karena melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi disampaikan oleh satu pihak ke pihak lain (Siagian, 2008 : 307). Terdapat empat arus komunikasi dalam organisasi (Siagian, 2008 : 311): 1. Komunikasi vertikal kebawah; 2. Komunikasi vertikal keatas; 3. Komunikasi horizontal; 4. Komunikasi diagonal.

Pemutusan hubungan kerja dan pemensiunan

Pemutusan hubungan kerja ialah apabila ikatan formal antara organisasi selaku pemakai tenaga kerja dan karyawannya terputus (Siagian, 1999 : 174).

Faktor yang menjadi penyebab pemutusan hubungan kerja seperti berikut (Siagian, 2008 : 178): 1. Alasan pribadi pegawai tersebut; 2. Karena pegawai dikenakan sanksi disiplin yang bersifatnya berat; 3. Karena faktor ekonomi seperti depresi; 4. Karena adanya kebijakan organisasi untuk mengurangi kegiatannya yang pada gilirannya menimbulkan keharusan untuk mengurangi jumlah pegawai.

Batas usia pensiun dapat berbeda dari satu organisasi ke organisasi lain, bahkan juga dari satu negara ke negara lain. Berbagai faktor yang dipertimbangkan dalam menentukan batas usia pensiun tersebut antara lain ialah (Desseler, 2005:227): a. Jenis pekerjaan; b. Kondisi kesehatan pada umumnya; c. Situasi perekonomian, baik secara mikro maupun makro; d. Harapan hidup; e. Situasi ketenagakerjaan.

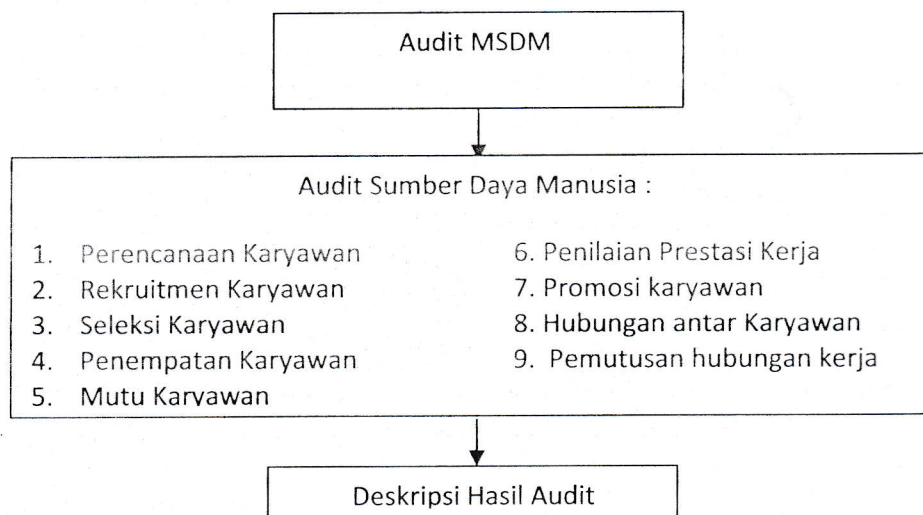
Pada dasarnya pemutusan hubungan kerja memiliki dua bentuk utama, yaitu berhenti dan diberhentikan (Siagian, 2008 : 180).

Tindak Lanjut Audit Sumber Daya Manusia.

Dari hasil audit yang telah dilaksanakan oleh perusahaan, maka dapat diketahui tindak lanjutnya, yaitu: 1. Apabila nilai auditnya baik, diberikan kenaikan balas jasa (gaji dan atau kesejahteraan karyawan), dipromosikan dan atau penghargaan seperti bintang jasa, piagam dan lain-lain; dan 2. Jika nilai auditnya jelek/kurang, maka akan dimutasikan atau demosi, serta sejenis hukuman lainnya.

Kerangka Analisis

Berdasarkan kajian yang dilakukan dengan menelusuri dan mengkaji bahan pustaka yang relevan maka dapat dirumuskan kerangka analisis penelitian. Aspek yang dikaji dari pelaksanaan audit adalah berkenaan dengan: Perencanaan Karyawan; Rekrutmen Karyawan; Seleksi Karyawan; Penempatan Karyawan; Mutu Karyawan; Penilaian Prestasi Kerja; Promosi karyawan; Hubungan antar Karyawan; dan Pemutusan hubungan kerja.



Gambar 1. Kerangka Analisis

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan dua orang kepala kantor cabang pembantu, satu orang manager MSDM, satu orang karyawan tetap staff SDM, dan dua orang karyawan yang menjadi responden dapat dinyatakan bahwa Bank Bengkulu telah melakukan audit sumber daya manusia.

Adapun uraian pembahasan dan penjelasan mengenai Audit Sumber Daya Manusia di Bank Bengkulu dapat dikemukakan sebagai berikut:

Perencanaan karyawan

Perencanaan karyawan di Bank Bengkulu dilakukan berdasarkan kebutuhan karyawan, baik kebutuhan pada kantor cabang utama maupun di kantor kas yang tersebar di beberapa daerah di Propinsi Bengkulu. Analisa dari perencanaan karyawan dapat memperkirakan kebutuhan karyawan untuk mengisi posisi jabatan atau lowongan yang ada di Bank Bengkulu. Pada tahap perencanaan, dilakukan pula sistem dan rencana rekrutmen karyawan yang berupa syarat-syarat karyawan yang akan direkrut baru atau karyawan yang lama yang akan ditempatkan diposisi yang baru.

Pada tahap perencanaan ini juga ditetapkan rencana seleksi yang berupa rangkaian tes apa saja yang akan dilakukan dan bagaimana cara penarikan dilakukan. Perencanaan karyawan pada Bank Bengkulu tidak hanya melakukan rencana untuk penerimaan karyawan baru, tetapi dapat menerima atau menempatkan karyawan yang ada di Bank Bengkulu.

Perencanaan karyawan pada Bank Bengkulu kadang kala juga tidak berjalan mulus sesuai rencana. Hal ini lebih dikarenakan karyawan yang sudah dibina melalui kontrak kerja belum memiliki kinerja sesuai yang diharapkan untuk mengisi jabatan yang ada. Disisi lain, perencanaan SDM di Bank Bengkulu tidak berjalan mulus dikarenakan kesibukan pihak manajemen dalam menjalankan rutinitas pelayanan perbankan bagi nasabah. Dengan kesibukan demikian, menyebabkan para direksi terlambat dalam memutuskan kebutuhan tenaga kerja yang harus diputuskan. Kondisi ini menyebabkan proses perekrutan karyawan baru kadang kala terlambat dilaksanakan. Akan tetapi, dalam mengoptimalkan proses perencanaan sumber daya manusia di Bank Bengkulu, divisi SDM selalu berupaya mengatasi masalah yang ada dengan berbagai cara yang dapat dilakukan, seperti rangkap jabatan untuk waktu tertentu sebelum jabatan yang ada dapat diisi oleh pegawai yang berkompeten.

Rekrutmen Karyawan

Rekrutmen karyawan di Bank Bengkulu dilakukan setelah adanya keputusan dari perencanaan karyawan. Hal ini dikarenakan penarikan karyawan yang akan dilakukan harus sejalan dengan perencanaan yang telah disusun. Dalam hal mana pada perencanaan SDM salah satunya telah disusun tentang jadwal untuk perekrutan karyawan, syarat-syarat karyawan yang di butuhkan, dan jumlah karyawan yang akan di terima. Namun, keganjilan yang terjadi dalam perekrutan karyawan di Bank Bengkulu adalah bahwa calon karyawan atau pelamar direkrut sebagian besar didasarkan pada rekomendasi dari pegawai Bank Bengkulu sendiri atau dari pejabat di pemerintahan daerah. Dapat dinyatakan bahwa Bank Bengkulu jarang membuka lowongan jabatan dengan mengiklankannya pada media massa, baik media elektronik maupun cetak di Bengkulu. Padahal banyak potensi-potensi yang bisa di dapat Bank Bengkulu dengan dibukanya lowongan untuk umum.

Seleksi Karyawan

Proses seleksi karyawan di Bank Bengkulu dimulai setelah adanya surat lamaran yang masuk. Seleksi ini dimulai dari penerimaan surat lamaran oleh panitia, setelah semua surat lamaran diterima dilanjutkan dengan menyeleksi surat-surat lamaran yang berisi biodata pelamar, lampiran-lampiran untuk menunjang persyaratan yang ditentukan oleh Bank Bengkulu, seperti ijazah terakhir, transkrip nilai, pas photo, fotokopi KTP, dan sertifikat yang relevan dengan jabatan yang akan diisi. Setelah didapatkan pelamar yang memenuhi persyaratan, seleksi dilanjutkan dengan pemanggilan pelamar untuk melakukan tes wawancara. Hal ini dilakukan, guna menilai kemampuan calon karyawan untuk mengisi jabatan yang ada. Melalui teest wawancara akan diketahui kemampuan pelamar secara lebih baik. Kemampuan tersebut dapat berupa kecakapan metal, etika, perilaku dan komitmen pelamar dalam bekerja.

Sesuai atau tidaknya seorang calon karyawan akan mengisi jabatan yang tersedia di Bank Bengkulu akan ditentukan melalui wawancara. Melalui tes wawancara pihak Bank dapat menilai pelamar lebih mendalam dari cara dia menjawab dan merespon semua pertanyaan yang diajukan. Setelah semua calon karyawan di wawancara, maka panitia penyelenggara akan mendiskusikan pelamar mana yang akan diterima di lowongan pekerjaan yang disediakan Bank Bengkulu. Jika pelamar mempunyai surat referensi, misalnya mendapatkan surat referensi dari pimpinan atau pejabat Bank Bengkulu, maka pelamar tersebut memiliki kesempatan lebih besar untuk diterima.

Penempatan Karyawan

Sesuai perencanaan yang ada, Bank Bengkulu menempatkan karyawan baru sesuai dengan lowongan yang tersedia. Tetapi apabila terdapat beberapa lowongan dibidang yang berbeda, maka mereka akan ditempatkan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Karena dengan adanya mereka ditempatkan sesuai dengan kemampuannya, maka mereka akan dapat dengan cepat menguasai dan melaksanakan pekerjaan atau jabatan yang dipercayakan kepadanya. Tetapi tidak semua latar belakang pendidikan karyawan sesuai dengan *job description* nya. Walaupun begitu, karyawan masih dapat mempelajari pekerjaan dan menguasainya dengan cepat.

Di Bank Bengkulu penempatan karyawan juga berlaku bagi karyawan lama, penempatan ini bisa dari pekerjaan lama ke pekerjaan yang baru yang tingkat jabatannya lebih tinggi, yang disebut promosi. Namun dapat pula perpindahan karyawan ini dilakukan dari pekerjaan yang lama kepekerjaan yang baru dengan tingkatan jabatan yang sama atau disebut alih tugas.

Dalam hal penempatan karyawan, Bank Bengkulu cukup sering melakukan alih tugas karyawan. Sebagai contoh, karyawan di cabang utama dapat di tempatkan di cabang-cabang pembantu yang tersebar di beberapa wilayah di Propinsi Bengkulu, begitu juga karyawan di kantor cabang pembantu dapat di alih tugaskan di kantor cabang utama.

Mutu karyawan

Dalam menilai kualitas karyawan di Bank Bengkulu, umumnya dinilai dari aspek potensi diri individu karyawan, proses kerja dan kinerja karyawan. Pada dasarnya kualitas karyawan di Bank Bengkulu di nilai oleh pimpinan bidang dari unit masing-masing, melalui jenjang DP3 (Daftar Penilaian Prestasi Pegawai). Bank Bengkulu selalu berharap mendapatkan karyawan yang bermutu, baik itu berupa mutu potensi diri karyawan yang meliputi, tingkat pengetahuan, sikap, keterampilan, kesehatan, kedisiplinan, loyalitas kerja dan kejujuran, maupun mutu kinerja yang dilihat dari produktivitas kerja karyawan. Semua ini dilakukan guna menjamin bahwa kualitas pelayanan yang diberikan Bank Bengkulu kepada nasabah merupakan pelayanan terbaik.

Mutu karyawan merupakan hal yang penting, hal ini karena akan berdampak pada kinerja organisasi. Bank Bengkulu sebagai Bank daerah diharapkan mampu bersaing dengan Bank daerah lainnya yang tersebar di setiap propinsi di Indonesia. Oleh karena itu, dengan karyawan yang bermutu, diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang bermutu pula dan akhirnya akan dapat memberikan pelayanan secara maksimal kepada para nasabah.

Pada Bank Bengkulu, standar mutu karyawan berdasarkan pendidikan adalah minimal D3 dari segala jurusan. Dari segi mutu kinerja, dapat dinilai melalui absensi karyawan dan disiplin karyawan. Mutu karyawan dalam kinerja dapat ditingkatkan dengan adanya penilaian prestasi kerja dan memberikan pelatihan terkait bidang kerja yang dijalankan.

Penilaian Prestasi Kerja

Tujuan penilaian prestasi kerja di Bank Bengkulu sama halnya dengan penilaian prestasi kerja di organisasi lain. Bagi Bank Bengkulu penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting untuk pengambilan keputusan tentang berbagai hal di masa yang akan datang, seperti

rekrutmen, seleksi, penempatan, dan promosi. Prestasi kerja karyawan ini dinilai langsung oleh atasan dari unit masing-masing. Hasil dari prestasi kerja di masing-masing unit ini akan diserahkan pada manajemen puncak Bank Bengkulu atau biasa disebut dewan direksi.

Dari penilaian prestasi kerja ini, Bank Bengkulu dapat mengetahui kekurangan dan kelemahan para pegawai, dan akan dicari solusi untuk perbaikan dikemudian harinya. Apabila seorang pegawai dirasa kurang cocok pada bidang pekerjaannya, maka pegawai tersebut akan dapat dialih tugaskan kebidang pekerjaan yang lebih cocok dengannya atau sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Jika bidang pekerjaan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan, maka akan diberikan semacam pelatihan sehingga pegawai tersebut dapat menguasai pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Untuk prestasi kerja karyawan yang dinilai baik, maka karyawan tersebut memiliki kesempatan untuk dipromosikan. Promosi ini bisa tetap dilingkungan cabang utama Bank Bengkulu, bisa juga di promosikan untuk menempati jabatan lain di kantor cabang pembantu yang ada.

Promosi Karyawan

Promosi karyawan di Bank Bengkulu dinilai oleh dewan direksi, yang anggotanya merupakan divisi perencanaan dan divisi sumber daya manusia. Tim ini berisikan orang-orang yang dapat dipercaya dalam menilai dan menentukan seorang karyawan yang akan di promosikan. Promosi di Bank Bengkulu dilaksanakan apabila 1) Adanya salah seorang pejabat Bank Bengkulu sakit atau meninggal dunia, sehingga diperlukannya pengganti kekosongan jabatan. 2) Dibukanya perluasan organisasi sehingga membutuhkan pimpinan baru. Bank Bengkulu pada umumnya menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seorang karyawan dipromosikan, yaitu prestasi kerja dan senioritas. Promosi yang didasarkan pada prestasi kerja menggunakan hasil penilaian atas prestasi kerja yang sangat baik dalam jabatannya yang dipercayakan selama ini. Promosi seperti ini sangat baik, karena membuat karyawan yang bersangkutan atau karyawan lain lebih semangat dalam bekerja. Sehingga akan baik juga untuk peningkatan kinerja Bank Bengkulu. Sistem promosi yang lainnya adalah didasarkan senioritas. Promosi yang seperti ini berarti karyawan yang sudah lama bekerja di Bank Bengkulu akan mendapatkan kesempatan promosi terlebih dulu. Promosi seperti ini dirasa kurang baik, karena tidak semua karyawan yang bekerja lebih lama di Bank Bengkulu memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan lain yang masa kerjanya relatif belum begitu lama.

Pemeliharaan Hubungan antar Karyawan

Hubungan antar karyawan di Bank Bengkulu sudah berjalan dengan baik. Hal ini terjadi karena sudah terbangunnya sistem komunikasi yang baik antar karyawan pada lingkungan kerjanya, juga hubungan yang baik antar karyawan dan atasannya. Selain itu hubungan antara karyawan kantor cabang utama dan kantor-kantor cabang pembantu juga berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari komunikasi mengenai pekerjaan yang menyangkut kegiatan Bank Bengkulu yang berjalan sesuai dengan rencana.

Pemutusan Hubungan Kerja dan Pemensiunan

Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja yang ada dilingkungan Bank Bengkulu termasuk dalam kategori pemberhentian normal. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi terjadi lebih dikarenakan atas permintaan sendiri, berhenti karena sudah mencapai usia pensiun dan karena meninggal dunia. Seorang karyawan yang berhenti atas permintaan sendiri berarti mengambil keputusan bahwa hubungan kerjanya dengan Bank Bengkulu tidak lagi dilanjutkan. Berbagai alasan dapat menjadi penyebab diambilnya keputusan tersebut yang biasanya bersifat pribadi. Dalam hal demikian Bank Bengkulu tidak berhak menolak keputusan karyawan yang bersangkutan.

Alasan lain mengapa terjadinya pemutusan hubungan kerja di Bank Bengkulu adalah karena usia pegawai yang bersangkutan telah memasuki usia pensiun yaitu 56 tahun. Usia pensiun di Bank Bengkulu, sama dengan usia pensiun pada pegawai negeri. Seorang karyawan telah mencapai usia pensiun, maka dia diberhentikan dengan hormat dari jabatan dan pekerjaannya dengan hak pensiun. Keharusan pemutusan ini biasanya diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku berdasarkan peraturan kepegawaian.

Implikasi Penelitian

Audit sumber daya manusia dilakukan di Bank Bengkulu adalah sebagai salah satu pendekatan untuk mengevaluasi pelaksanaan fungsi dan pengelolaan sumber daya manusia. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut pihak manajemen khususnya divisi sumber daya manusia dapat menyusun berbagai strategi berkenaan dengan pengelolaan karyawan. Dampak dari pengelolaan karyawan tersebut tercermin dari kondisi kerja yang kondusif dan produktivitas karyawan dan organisasi yang meningkat. Dengan kata lain audit SDM memiliki kontribusi yang besar guna terciptanya suasana kerja dan pelayanan pelanggan yang maksimal. Hal ini dikarenakan, melalui audit SDM perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan baik.

Berikut ini diuraikan tentang implikasi dari hasil penelitian tentang audit sumber daya manusia yang dilakukan pada Bank Bengkulu.

Perencanaan Karyawan

Dari hasil wawancara, dapat diketahui bahwa perencanaan karyawan di Bank Bengkulu, tidak hanya menghasilkan perencanaan perekrutan karyawan baru. Tetapi lebih dahulu mengutamakan karyawan-karyawan lama, maupun karyawan kontrak yang dianggap mampu menduduki posisi tertentu yang perlu diisi. Oleh karena itu, diharapkan karyawan-karyawan lama maupun karyawan kontrak dapat bekerja lebih optimal. Mereka dituntut untuk mempelajari hal-hal baru dan tidak hanya sebatas pekerjaannya saja. Tapi mau belajar dan mengetahui pekerjaan orang lain, sehingga apabila terdapat lowongan pada posisi yang lebih baik, maka karyawan tersebut dapat direkomendasikan untuk menduduki posisi tersebut.

Dari uraian di atas terlihat, bahwa audit SDM di bidang perencanaan SDM di Bank Bengkulu belum berjalan secara baik. Hal ini terlihat dari perencanaan SDM yang tidak berjalan secara sistematis dan terkesan mengandalkan tenaga kerja kontrak yang sudah ada. Kondisi ini dapat mengganggu kinerja organisasi yang dikarenakan kualitas SDM yang ditarik tidak memiliki nilai persaingan yang tinggi. Hal ini lebih diperparah lagi oleh situasi penerimaan karyawan yang bersumber dari koneksitas baik dari Pemda maupun karyawan Bank Bengkulu sendiri.

Rekrutmen Karyawan

Berkenaan dengan rekrutmen, dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa Bank Bengkulu biasanya merekrut karyawan baru berdasarkan rekomendasi dari karyawan Bank Bengkulu sendiri atau dari pejabat pemerintah daerah. Bank Bengkulu hampir tidak pernah membuka lowongan untuk umum dengan mengiklankan di media cetak atau media elektronik. Hal ini terjadi karena pihak Bank Bengkulu lebih mempercayakan karyawan baru yang akan direkrut berasal dari karyawan kontrak yang ada di Bank Bengkulu.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat bahwa audit SDM dari sisi rekrutmen tidak berjalan dengan baik. Hal ini terlihat bahwa sistem rekrutmen yang tidak transparan dan proses rekrutmen juga tidak dilaksanakan secara maksimal.

Seleksi Karyawan

Dari hasil wawancara, seleksi karyawan di Bank Bengkulu untuk perekrutan karyawan kontrak, hanya melalui tes wawancara. Mereka akan menjalankan tes psikotes jika mereka

direkomendasikan untuk diangkat menjadi pegawai tetap di Bank Bengkulu. Dalam hal ini terdapat kelemahan, yakni pihak manajemen tidak memberikan kesempatan yang lebih luas kepada calon tenaga kerja yang mungkin memiliki kualitas dan komitmen yang lebih baik dengan tanpa mengandalkan rekomendasi dari pihak tertentu.

Berdasarkan penjelasan diatas, terlihat bahwa audit SDM pada proses seleksi tidak berjalan secara maksimal. Hal ini tergambar dari proses seleksi karyawan yang tidak dilakukan secara maksimal. Dimana proses tes tidak dilakukan secara lengkap yang dikarenakan karyawan telah bekerja sebagai karyawan kontrak. Pada hal proses tes dilakukan guna menguji kompetensi dan integritas dari calon karyawan. Dengan demikian terlihat bahwa proses seleksi SDM di Bank Bengkulu belum dilakukan secara optimal.

Penempatan Karyawan

Penempatan karyawan di Bank Bengkulu cenderung dilakukan dengan mereposisi karyawan yang sudah ada. Kalaupun dibutuhkan karyawan baru dalam mengisi jabatan yang ada maka kecenderungan diisi oleh karyawan tenag kontrak yang memiliki kenirja yang baik.

Penempatan karyawan lama dapat dilakukan dengan adanya perubahan posisi. Hal ini dilakukan dikarenakan adanya posisi tertentu yang perlu diisi oleh karyawan yang cakap dibidang tersebut. Atas dasar itu, maka pihak internal Bank Bengkulu merekomendasikan karyawan yang dianggap mampu untuk menduduki posisi tersebut.

Dalam penempatan karyawan di Bank Bengkulu, tidak semua posisi diisi oleh karyawan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Tetapi lebih mengutamakan berdasarkan kemampuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja.

Mutu Karyawan

Berdasarkan proses audit tergambar bahwa mutu karyawan yang ada di Bank Bengkulu sudah memiliki kualitas yang memadai. Hal ini memang sudah selayaknya demikian, dimana dengan memiliki karyawan yang bermutu maka akan memiliki kemampuan bersaing yang tinggi. Terutama dalam menarik masyarakat Bangkulu untuk menjadi nasabah di Bank Bengkulu.

Penilaian Prestasi Kerja

Bank Bengkulu sudah melakukan penilaian prestasi kerja terhadap seluruh karyawannya. Hal ini merupakan pertanda baik, melalui penilaian prestasi kerja divisi SDM dapat mengevaluasi kinerja kerja karyawan Bank Bengkulu. Disisi lain, penilaian prestasi kerja juga dapat memberikan informasi tentang potensi SDM yang ada dan peningkatan yang perlu dilakukan.

Promosi Karyawan

Promosi karyawan di Bank Bengkulu lebih berdasarkan senioritas dan pengalaman kerja. Promosi karyawan di Bank Bengkulu tidak hanya terjadi untuk kenaikan jabatan, tetapi juga bisa terjadi promosi karena mutasi jabatan tertentu yang levelnya relatif sama. Promosi karyawan di Bank Bengkulu berjalan cukup baik dengan disarankan pada penilaian prestasi kerja, sehingga karyawan yang dipromosikan memang karyawan yang memiliki potensi dan kualitas kerja yang baik.

Pemeliharaan hubungan antar Karyawan

Audit SDM memiliki peran yang besar terhadap penciptaan hubungan kerja di Bank Bengkulu. Hal ini terlihat dari kondisi hubungan antar karyawan di Bank Bengkulu yang sudah berjalan sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari komunikasi yang dilakukan antar cabang utama, kesemua cabang pembantu yang berjalan lancar. Hubungan antar karyawan juga terjalin dengan baik demikian juga hubungan antar karyawan dengan atasan juga terjalin dengan baik.

Pemutusan hubungan kerja

Audit SDM dalam aspek ini tidak memiliki kendala yang besar. Hal ini dikarenakan sistem pemutusan hubungan kerja di Bank Bengkulu lebih banyak terjadi karena karyawan memasuki masa pensiun. Pemutusan hubungan kerja ini juga bisa berdasarkan kemauan karyawan itu sendiri, dengan berbagai alasan. Sistem pemutusan hubungan kerja di Bank Bengkulu ini sudah baik.

Berdasarkan uraian diatas terlihat bahwa audit SDM di Bank Bengkulu telah memberikan dampak yang cukup baik terhadap pengelolaan karyawan. Namun pada beberapa hal memang pengelolaan fungsi SDM belum maksimal, yaitu pada aspek perencanaan SDM, perekrutan SDM dan proses seleksi karyawan baru. Pada pelaksanaan fungsi-fungsi SDM lainnya telah berjalan dengan baik dan fungsi audit SDM dapat memberikan kontribusi yang besar guna mengontrol jalannya berbagai fungsi tersebut.

KESIMPULAN

Audit sumber daya manusia yang dilakukan Bank Bengkulu telah dilaksanakan sesuai prosedur yang ditetapkan oleh pihak manajemen Bank Bengkulu. Dampak dari audit SDM memberikan informasi kepada bagian SDM tentang proses berjalannya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia di Bank Bengkulu. Melalui audit SDM, divisi SDM dapat mendorong terciptanya kinerja karyawan yang lebih baik. Hal ini dapat dilihat tingginya kinerja karyawan dalam menyelesaikan setiap beban pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan secara kualitatif, maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Perencanaan karyawan di Bank Bengkulu dilaksanakan sesuai kebutuhan akan sumber daya manusia baru dan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang sudah ada. Perencanaan SDM di Bank Bengkulu belum berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari perencanaan SDM yang tidak berjalan secara sistimatis dan terkesan mengandalkan tenaga kerja kontrak yang sudah ada. Kondisi ini dapat mengganggu kinerja organisasi yang dikarenakan kualitas SDM yang ditarik tidak memiliki nilai persaingan yang tinggi.
2. Bank Bengkulu biasanya merekrut karyawan baru berdasarkan rekomendasi dari karyawan Bank Bengkulu itu sendiri. Bank Bengkulu hampir tidak pernah membuka lowongan untuk umum dengan mengiklankan di media cetak atau media elektronik. Hal ini terjadi karena Bank Bengkulu lebih mempercayakan karyawan baru yang akan direkrut berdasarkan rekomendasi dari pihak internal, atau dari karyawan kontrak yang sudah ada.
3. Seleksi karyawan yang dilakukan Bank Bengkulu untuk perekrutan karyawan kontrak, hanya melalui tes wawancara. Mereka akan menjalankan tes psikotes jika mereka direkomendasikan untuk diangkat menjadi pegawai tetap di Bank Bengkulu. Dalam hal ini terdapat kelemahan, yakni pihak manajemen tidak memberikan kesempatan yang lebih luas kepada calon tenaga kerja yang mungkin memiliki kualitas dan komitmen yang lebih baik dengan tanpa mengandalkan rekomendasi dari pihak tertentu
4. Penempatan karyawan di Bank Bengkulu telah dilakukan sesuai kebutuhan dan kondisi yang diharapkan. Penempatan karyawan dilakukan untuk mengisi jabatan atau lowongan pekerjaan yang belum ada yang mengisi jabatan tersebut. Penempatan karyawan tersebut dapat berasal dari karyawan baru maupun dari karyawan yang sudah ada. Penempatan dari karyawan yang sudah ada dapat berupa promosi jabatan atau rolling jabatan sebagai upaya penyesuaian kerja.
5. Audit mutu karyawan di Bank Bengkulu dilakukan guna mengevaluasi perkembangan potensi diri dan performa karyawan dalam menjalankan tugas yang dipercayakan kepada mereka. Hasil audit mutu karyawan juga digunakan sebagai bahan

- perencanaan divisi SDM dalam mendisain strategi pengembangan SDM di Bank Bengkulu.
6. Penilaian prestasi kerja dilakukan Bank Bengkulu untuk menilai hasil kerja para karyawan, mengetahui kelemahan dan kekurangan para karyawan dalam bekerja sehingga kinerja dapat ditingkatkan lagi. Penilaian prestasi kerja ini juga sebagai acuan untuk promosi seorang karyawan.
 7. Promosi karyawan di Bank Bengkulu lebih berdasarkan senioritas dan pengalaman kerja. Promosi karyawan di Bank Bengkulu tidak hanya terjadi untuk kenaikan jabatan, tetapi juga bisa terjadi promosi karena mutasi jabatan tertentu yang levelnya relatif sama. Promosi karyawan di Bank Bengkulu berjalan cukup baik dengan disarankan pada penilaian prestasi kerja, sehingga karyawan yang dipromosikan memang karyawan yang memiliki potensi dan kualitas kerja yang baik.
 8. Hubungan sesama karyawan dalam satu bidang dan karyawan dengan karyawan dibidang lain, juga hubungan karyawan dengan atasan di Bank Bengkulu telah berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dengan adanya sistem komunikasi yang baik kesemua level, baik dari atasan kebawahan maupun komunikasi secara horizontal.
 9. Pemutusan hubungan kerja di Bank Bengkulu kecenderungan dilakukan bagi karyawan yang memasuki masa pensiun.

SARAN

Beberapa saran yang mungkin dapat dipertimbangkan oleh Bank Bengkulu dalam upaya meningkatkan kinerja para karyawannya dari segi audit sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Bank Bengkulu dituntut untuk terus berupaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pelaksanaan Audit Sumber Daya Manusia guna mengoptimalkan tujuan Bank Bengkulu.
2. Penilaian prestasi kerja perlu dilakukan secara terstruktur dan terencana dengan baik sehingga hasilnya dapat membantu pihak manajemen dalam pengelolaan karyawan, terutama dalam mengatur penempatan karyawan dan promosi jabatan.
3. Audit SDM pada beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian agar pengelolaan sumberdaya dapat dioptimalkan. Aspek tersebut terutama pada bidang perencanaan, penarikan, dan seleksi tenaga kerja yang belum dilakukan secara maksimal.
4. Dalam penarikan tenaga kerja baru, sebaiknya Bank Bengkulu melakukannya secara terbuka sehingga tingkat persaingan pelamar menjadi tinggi. Disisi lain, kemungkinan pihak manajemen mendapatkan calon karyawan yang berkualitas juga tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Cusway, Barry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Elexmedia Komputindo : Jakarta
- Desseler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks Gramedia : Jakarta
- Handoko , T. Hani. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. BPFE : Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara : Jakarta